

## Correlación entre prevención de riesgos ocupacionales y desempeño docente en una institución universitaria de Chile

Correlation between occupational risk prevention and teaching performance in a university institution in Chile

Elías José Bracho Cordero<sup>1\*</sup>  <https://orcid.org/0000-0002-9639-8687>

María Gabriela Alburjas<sup>1</sup>  <https://orcid.org/0009-0008-2226-2681>

Nerio Luis Villasmil Pirela<sup>1</sup>  <https://orcid.org/0009-0005-3352-7444>

Jenny Julissa Márquez Astorga<sup>1</sup>  <https://orcid.org/0000-0002-2307-0875>

<sup>1</sup>Universidad Viña del Mar, Facultad de Ingeniería, Negocios y Ciencias Agroambientales. Viña del Mar, Chile.

\*Autor para la correspondencia: [elias.bracho@uvm.cl](mailto:elias.bracho@uvm.cl) / [ejbcurbe@gmail.com](mailto:ejbcurbe@gmail.com)

### RESUMEN

**Introducción:** La presente investigación se llevó a cabo en el contexto de una universidad privada ubicada en la Región de Valparaíso, Chile, y se dirigió a una muestra de 92 docentes de una población total de 272 docentes a jornada completa.

**Objetivo:** Determinar la correlación entre la prevención de riesgos ocupacionales y el desempeño docente en una universidad privada en Chile.

**Métodos:** El tipo y diseño de la investigación es descriptiva, no experimental, transeccional, correlacional de campo. Se aplicó la técnica encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario de escala ordinal compuesto por sesenta ítems de los indicadores asociados a las dos dimensiones, con cinco alternativas de respuesta tipo *Likert*, los datos recopilados se analizaron utilizando estadística descriptiva.

**Resultados:** Los hallazgos más destacados indican que en la labor de los profesionales de la enseñanza superior existe una alta presencia de factores de riesgos ocupacionales, junto con un déficit en la gestión de la prevención de dichos riesgos por parte de las entidades. Las variables se correlacionaron mediante el coeficiente *Rho* de *Spearman*, cuyo valor es  $\rho = 0,817$ , con un nivel de significancia bilateral de 0,01, lo que indica una alta correlación positiva entre las variables.

**Conclusiones:** La investigación revela una gestión inadecuada de la prevención de riesgos ocupacionales y del desempeño docente en la institución. Se proponen lineamientos para mejorar estas áreas, integrando



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

políticas, formación y recursos necesarios, con el fin de elevar la calidad educativa y optimizar el ambiente de trabajo docente.

**Palabras clave:** prevención; riesgos ocupacionales; desempeño; docente; seguridad y salud en el trabajo

## ABSTRACT

**Introduction:** This research was carried out in the context of a private university located in the Valparaíso Region, Chile, and was addressed to a sample of 92 teachers from a total population of 272 full-time teachers.

**Objective:** To determine the correlation between occupational risk prevention and teaching performance at a private university in Chile.

**Methods:** The type and design of the research are descriptive, non-experimental, cross-sectional, and field correlational. The survey technique was applied, whose instrument was an ordinal scale questionnaire composed of sixty items of the indicators associated with the two dimensions, with five Likert-type response alternatives. The collected data were analyzed using descriptive statistics.

**Results:** The most notable findings indicate that occupational risk factors are highly prevalent in the work of higher education professionals, along with a deficit in the management of risk prevention by institutions. The variables were correlated using Spearman's Rho coefficient, whose value is  $\rho=0.817$ , with a bilateral significance level of 0.01, indicating a high positive correlation between the variables.

**Conclusions:** The investigation reveals inadequate management of occupational risk prevention and teaching performance at the institution. Guidelines are proposed to improve these areas, integrating policies, training, and necessary resources, in order to raise educational quality and optimize the teaching work environment.

**Keywords:** prevention; occupational hazards; performance; teaching; occupational health and safety

**Recibido:** 17 de marzo de 2025

**Aceptado:** 15 de mayo de 2025

**Editor a cargo:** MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue

## Introducción

La relación entre el trabajo y la salud es fundamental, ya que el empleo puede ser un determinante social que influye en el bienestar físico y mental de los individuos. En el ámbito de la docencia universitaria, las instituciones educativas representan entornos laborales complejos, donde los docentes están expuestos a una



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

variedad de riesgos laborales. Estos riesgos incluyen factores ergonómicos, de seguridad, higiénicos y psicosociales, así como condiciones laborales que pueden verse afectadas por largas jornadas, turnos irregulares y una carga de trabajo considerable. Estas condiciones pueden impactar negativamente en la salud y el bienestar de los docentes, lo que a su vez puede repercutir en su desempeño académico y en la calidad de la enseñanza que ofrecen.<sup>(1)</sup>

La prevención de riesgos ocupacionales se convierte, entonces, en un componente esencial de la política institucional, orientada hacia la excelencia. Cada organización educativa debe cumplir con las exigencias establecidas en el marco jurídico correspondiente, gestionando la prevención de riesgos como parte integral de su administración. Esta gestión no solo busca mejorar las condiciones del ambiente laboral, sino que también incide directamente en el rendimiento del personal y en el logro de los objetivos institucionales.<sup>(2)</sup> Por lo tanto, es crucial analizar cómo la implementación de estrategias de prevención de riesgos ocupacionales puede influir en el desempeño de los docentes universitarios, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y productivo.<sup>(3)</sup>

La gestión de la seguridad y salud ocupacional es esencial para promover el desarrollo humano en el ámbito laboral y es un componente imprescindible para la sostenibilidad de las organizaciones.<sup>(2)</sup> Es así como la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Chile, desempeña un papel crucial en la supervisión, regulación y fiscalización de las prestaciones preventivas, médicas y económicas que ofrecen los organismos administradores del seguro social, conforme a la Ley 16.744, que aborda los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.<sup>(4,5)</sup> Esta función es especialmente relevante para las instituciones de educación superior, que tienen la responsabilidad de promover la gestión de la prevención de riesgos en el trabajo en diversas organizaciones y sectores económicos. En este sentido, la aplicación de estas políticas es fundamental en el ámbito de la gerencia educativa, donde todos los miembros de la comunidad educativa se benefician de un entorno laboral seguro y saludable.<sup>(6,7)</sup>

El abandono de la profesión docente ha aumentado de manera alarmante en varios países en las últimas dos décadas.<sup>(8)</sup> Las razones más comunes para que los docentes dejen sus puestos incluyen la percepción de desprofesionalización, lo que genera una falta de confianza y escasa autonomía en la toma de decisiones. También se destaca la insatisfacción laboral, a menudo ligada a un ambiente de trabajo negativo y a la falta de recursos adecuados, lo que puede llevar a un "choque de realidad" para los nuevos docentes.<sup>(9)</sup>

Otros factores que contribuyen al abandono son la sobrecarga laboral, que puede inducir el *burnout*, problemas de comportamiento de los estudiantes y la diversidad en el aula.<sup>(10,11)</sup> Además, las cuestiones salariales son un tema recurrente. En Chile, la tasa de abandono se sitúa en alrededor del 40 % durante los primeros cinco años de ejercicio, aunque la información sobre las motivaciones específicas para dejar la enseñanza es limitada. Estudios han revelado que los docentes que realmente abandonaron la profesión



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

identificaron como razones clave la insatisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional, ingresos insuficientes y la falta de beneficios adecuados.<sup>(12,13,14,15,16)</sup> También mencionaron la insatisfacción con el liderazgo escolar, las condiciones de trabajo y el deseo de tener mayor influencia en las políticas educativas. Entre las principales razones, se observó un deseo de mejorar sus condiciones de vida y la necesidad de un entorno más favorable para la toma de decisiones pedagógicas.

La disminución de docentes en Chile y a nivel mundial es una crisis que ha ido en aumento. En el contexto chileno, aproximadamente el 20 % de los docentes se retira en los primeros cinco años de ejercicio de la profesión.<sup>(13)</sup> Las condiciones laborales, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y el escaso reconocimiento son factores cruciales que contribuyen al abandono de la profesión docente, tanto en estudios internacionales como en el contexto chileno. La voz del docente, la satisfacción en el trabajo y el agotamiento emocional también desempeñan un papel significativo en esta problemática.<sup>(14,15)</sup>

En Chile, se evidencia una correlación preocupante entre el abandono docente y el bajo reconocimiento social de la profesión, así como con salarios insatisfactorios y las dificultades para acceder a programas de perfeccionamiento sin tener que abandonar el aula. Estas condiciones generan un entorno de trabajo que no solo desmotiva a los docentes, sino que también pone en riesgo su bienestar emocional y profesional.<sup>(8,16)</sup> A esto se suman factores como la infraestructura escolar, el clima laboral, el tamaño de las clases y el tiempo destinado a actividades no lectivas impactan directamente en la motivación y el desempeño de los educadores.<sup>(17)</sup> La gratificación emocional que proviene de un trabajo pedagógico desafiante y el reconocimiento por parte de los estudiantes son elementos que pueden influir positivamente en la retención de los docentes.

Por lo tanto, es crucial implementar políticas que aborden de manera integral las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento de los docentes. Estas medidas son esenciales para mitigar la alarmante tasa de abandono de la profesión en Chile, garantizando no solo la estabilidad del personal docente, sino también la calidad educativa para los estudiantes.

Con base en lo anterior, se precisa identificar los elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales, lo que implica reconocer las políticas, procedimientos y prácticas que se implementan para minimizar los riesgos en el entorno laboral educativo, así como describir los factores de riesgo en el trabajo, analizando los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos los docentes, incluyendo factores ergonómicos, psicosociales y de seguridad.<sup>(18,19,20)</sup> Seguidamente, se pretende identificar los factores asociados al propio docente que determinan el desempeño, centrándose en aspectos individuales como la formación, la experiencia y la salud de los docentes, que pueden influir en su rendimiento académico. Por último, se examinan los factores asociados al entorno universitario que determinan el desempeño docente, analizando las condiciones del entorno laboral, como la infraestructura, los recursos disponibles y el clima



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

organizacional, que pueden afectar la eficacia del trabajo docente.<sup>(21)</sup>

En consecuencia, la presente investigación se centra en analizar la relación entre la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales y el desempeño de los docentes en una universidad privada en Chile, para luego ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar las condiciones laborales en el ámbito universitario, promoviendo así un entorno educativo más seguro y eficiente.

## Métodos

### Técnicas

Este estudio se clasifica como descriptivo, ya que busca detallar las propiedades y características de los procesos que se están analizando. También, se caracteriza por un diseño no experimental, transeccional, de campo y de tipo correlacional, ya que busca establecer la relación entre las variables de gestión de la prevención de riesgos ocupacionales y el desempeño docente.<sup>(23,24,25,26,27,28)</sup>

### Procedimientos e instrumentación

Para el presente estudio, se emplearon técnicas y herramientas de recolección de información que aseguran la validez y confiabilidad de los datos obtenidos.<sup>(29,30)</sup> La medición de variables en el ámbito de las ciencias sociales presenta un nivel de complejidad mayor debido a la interacción de múltiples factores, como los físicos, psicológicos y sociales.<sup>(31)</sup> Por ello, es fundamental utilizar instrumentos de medición bien diseñados que permitan una adecuada clasificación y cuantificación de los datos.

La técnica seleccionada para la recolección de información fue la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado, que consiste en un documento que contiene un conjunto de reactivos con alternativas de respuesta.<sup>(32)</sup> Este cuestionario, elaborado en una investigación previa, fue validado mediante el juicio de 5 expertos y una prueba piloto aplicada a 20 sujetos con características similares, arrojando un coeficiente *Alpha* de *Cronbach* para la variable 1 de  $\alpha = 0,960$  y para la variable 2  $\alpha = 0,978$ , ambos muy altos, por lo que se consideran fiables con mediciones estables.<sup>(33)</sup> Incluye una escala ordinal, permitiendo establecer relaciones de orden entre las categorías de respuesta, y se basa en el modelo *Likert*, que ofrece cinco opciones de respuesta para medir los indicadores relacionados con las variables del estudio.<sup>(34)</sup>

El diseño del instrumento comenzó con la definición de los reactivos asociados a los indicadores, resultando en un total de sesenta ítems en total, los que corresponden a dieciséis indicadores, cuatro dimensiones, dos de éstas últimas para cada una de las dos variables de estudio. Cada conjunto de ítems se deriva de los indicadores establecidos en la operacionalización de ambas variables, tal como se muestra en la tabla 1. La organización y estructura del cuestionario garantizan la obtención de información directa sobre las



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

condiciones y percepciones de los participantes, facilitando así un análisis robusto y fundamentado de la relación entre la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales y el desempeño docente. Las alternativas de respuesta son de tipo *Likert*, con cinco alternativas de respuesta por cada ítem o pregunta del cuestionario, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, con valoraciones 5, 4, 3, 2 y 1 punto, respectivamente.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Prevención de riesgos ocupacionales	Elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de Prevención</li> <li>• Planificación</li> <li>• Implementación</li> <li>• Verificación</li> <li>• Revisión por la Dirección</li> </ul>	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9, 10 11, 12, 13 14, 15, 16
	Factores de riesgos ocupacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad en el trabajo</li> <li>• Ergonomía</li> <li>• Psicosociología</li> <li>• Higiene en el trabajo</li> </ul>	17,18, 19 20, 21, 22, 23 24, 25, 26 27, 28, 29, 30
Desempeño docente	Factores asociados al propio docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación</li> <li>• Salud</li> <li>• Motivación</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	31, 32, 33 34, 35, 36 37, 38, 39, 40 41, 42, 43, 44
	Factores asociados al entorno institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura</li> <li>• Materiales</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> </ul>	45 - 50 51 - 55 56 - 60

Fuente: Elaboración propia, a partir de Bracho.<sup>(33)</sup>

Asimismo, se presenta el baremo en la tabla 2 para la interpretación de las medias aritméticas de la variable Prevención de riesgos ocupacionales, así como en la tabla 3 el baremo para la interpretación de las medias aritméticas de la variable Desempeño docente, los cuales se diseñaron con el propósito de categorizar los resultados. La amplitud de las escalas viene dada por la ponderación de mayor magnitud menos la ponderación de menor magnitud, cuyo resultado es dividido por el número total de categorías u opciones de respuestas del instrumento. Así se tiene que la amplitud de cada escala es  $(5-1)/5= 0,80$ .

Tabla 2. Baremo para la interpretación de las medias aritméticas de la variable Prevención de riesgos ocupacionales



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Rangos	Categorías
$4,20 < \bar{X}_i \leq 5,00$	Muy Presente
$3,40 < \bar{X}_i \leq 4,20$	Presente
$2,60 < \bar{X}_i \leq 3,40$	Medianamente Presente
$1,80 < \bar{X}_i \leq 2,60$	Poco Presente
$1,00 \leq \bar{X}_i \leq 1,80$	Ausente

Fuente: Elaboración propia, a partir de Bracho.<sup>(33)</sup>

Tabla 3. Baremo para la interpretación de las medias aritméticas de la variable Desempeño Docente

Rangos	Categorías
$4,20 < \bar{X}_i \leq 5,00$	Muy Adecuado
$3,40 < \bar{X}_i \leq 4,20$	Adecuado
$2,60 < \bar{X}_i \leq 3,40$	Medianamente Adecuado
$1,80 < \bar{X}_i \leq 2,60$	Inadecuado
$1,00 \leq \bar{X}_i \leq 1,80$	Muy Inadecuado

Fuente: Elaboración propia, a partir de Bracho.<sup>(33)</sup>

Tras la recolección y el procesamiento de los datos estadísticos, se realizaron análisis descriptivos para las dos variables, Prevención de riesgos ocupacionales y Desempeño Docente. El proceso comenzó con la evaluación de sus dimensiones, seguido por el análisis de los indicadores correspondientes. Esto permitió determinar las frecuencias absolutas ( $n_i$ ) y las frecuencias relativas porcentuales ( $P_i$ ) de la muestra encuestada, lo que facilitó el cálculo de la correlación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación de *Spearman* a través de un software estadístico, adecuado para para datos ordinales y menos sensible a los valores atípicos.<sup>(35,36)</sup> Este coeficiente mide la relación, asociación o interdependencia entre dos variables aleatorias continuas, empleando valores en una escala ordinal. Su interpretación oscila entre -1 y +1, donde los valores negativos indican asociaciones inversas y los positivos, asociaciones directas; un valor de cero (0) significa que no hay correlación.<sup>(37,38)</sup>

### Población y muestra

La definición de la población es esencial en toda investigación para la obtención de datos relevantes sobre las variables a medir, la población representa el conjunto de mediciones que se pueden realizar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos, es decir, se refiere al universo total sobre el cual se generalizan los resultados del estudio.<sup>(39)</sup>



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

La población de este estudio está constituida por el personal docente de las carreras de pregrado y los programas de posgrado de una Institución de Educación Universitaria privada ubicada en la V región de Valparaíso, Chile. La muestra, por su parte, se define como el subconjunto representativo de la población objeto de estudio, con el propósito de investigar aspectos particulares que la caracterizan.<sup>(40)</sup> Esta muestra se clasifica según la naturaleza y los requerimientos de la investigación, buscando generar datos significativos. Para calcular el tamaño de la muestra correspondiente a los docentes de pregrado, se utilizó un enfoque probabilístico, dado que este tipo de muestreo es esencial en investigaciones por encuestas que buscan estimaciones de variables en la población.<sup>(41)</sup> Esto implica que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

El cálculo del tamaño de la muestra se realizó utilizando la fórmula.<sup>(42)</sup>:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 Npq}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

donde:

n: tamaño de la muestra

Z: constante que depende del nivel de confianza ( $Z = 1,96$ )

N: tamaño de la población (272 docentes)

p: proporción de individuos que poseen la característica de estudio (0,9)

e: error muestral límite aceptable

q: proporción de individuos que no poseen dicha característica ( $1-p$ )

Al aplicar la fórmula con un error límite de 5 % (0,05), se determinó que el tamaño de la muestra es de 92 sujetos seleccionados en forma aleatoria para la aplicación del instrumento de recolección de datos. Este enfoque asegura que la muestra obtenida es representativa y permite realizar inferencias válidas sobre la población estudiada.

## Resultados

La tabla 4 presenta la distribución de frecuencias relativas y las medias aritméticas de la dimensión Elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales. Los resultados indican que el 44,29 % de los encuestados seleccionó la opción Casi Nunca, y el 24,80 % optó por Nunca. Las respuestas Algunas Veces, Casi Siempre y Siempre sumaron un 24,89, 5,20 y 0,94 %, respectivamente.

En relación con el indicador Políticas de Prevención, un 38,04 % señala que estas políticas se declaran "casi nunca", lo que refleja una falta de divulgación y compromiso en su cumplimiento. Aunque el 33,70 % indica



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

que algunas veces se cumplen, esto resalta la deficiencia en la comunicación de estas políticas.

El indicador Planificación muestra un 51,45 % en Casi Nunca y una media de 2,23, lo que sugiere que este aspecto es escasamente abordado.

Respecto al indicador Implementación, el 41,03 % señala que casi nunca se lleva a cabo, y un 35,33 % opta por Nunca. Esto implica que el 76,36 % percibe una ausencia en la implementación de actividades preventivas y en la designación de personal responsable.

El indicador Verificación presenta una media de 1,84, con un 44,57 % en Nunca, evidenciando la falta de seguimiento y acciones correctivas en la gestión de riesgos ocupacionales.

Finalmente, el indicador Revisión por la Dirección muestra un 58,33 % en Casi Nunca y una media de 2,14, lo que refleja la escasa supervisión por parte de la dirección sobre las actividades de prevención.

En consecuencia, la media aritmética general de 2,13 indica que los elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales están poco presentes en la institución de educación universitaria analizada.

Tabla 4. Frecuencia relativa y media aritmética de Elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales

Indicadores	Frecuencia relativa porcentual de las alternativas (Pi) (%)					Media
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
Políticas de Prevención	4,71	10,14	33,70	38,04	13,41	2,55
Planificación	0,00	2,17	32,61	51,45	13,77	2,23
Implementación	0,00	3,53	20,11	41,03	35,33	1,92
Verificación	0,00	5,43	17,39	32,61	44,57	1,84
Revisión por la Dirección	0,00	4,71	20,65	58,33	16,30	2,14
Tendencia de la dimensión	0,94	5,20	24,89	44,29	24,80	2,13
Media aritmética de la dimensión	2,13					
Categorización según Baremo	Poco Presente					

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 5 también presenta la distribución de frecuencias y medias aritméticas para la dimensión Factores



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

de riesgos ocupacionales. Los resultados muestran que el 38,84 % de los encuestados eligieron Casi Nunca, mientras que el 33,51 % optaron por Algunas Veces. Las opciones Casi Siempre, Nunca y Siempre tuvieron porcentajes más bajos: 14,72, 11,39 y 1,52, respectivamente.

En el indicador Seguridad en el Trabajo, un 43,86 % de los participantes indicaron Casi Nunca, reflejando condiciones de seguridad deficientes, como obstáculos en áreas de tránsito y mobiliario inadecuado. A pesar de una media aritmética de 2,77, que lo clasifica como medianamente presente, la falta de instalaciones seguras representa un riesgo significativo para el personal.

El factor Ergonomía también presentó resultados preocupantes, con un 39,13 % de respuestas en Casi Nunca y una media de 2,58.

En cuanto a la Psicología, la media aritmética fue de 2,50 y el 38,41 % eligió Casi Nunca. Aunque algunos encuestados mencionaron que el ritmo laboral es medianamente apropiado, también señalaron la falta de planificación en las actividades y un clima de cooperación deficiente entre el personal. Esto destaca que los factores psicosociales, como la satisfacción laboral y la cultura organizacional, son cruciales para el rendimiento del trabajo.

El indicador Higiene en el Trabajo reveló que un 33,97 % seleccionó Casi Nunca, con una media de 2,39, indicando condiciones higiénicas inadecuadas. Aunque existen medios de recolección de desechos, su identificación y mantenimiento son deficientes.

En general, la media aritmética de 2,56 para la dimensión Factores de riesgos ocupacionales sugiere que las condiciones de seguridad, ergonomía, psicología e higiene son poco favorables. Por lo tanto, es fundamental que la institución analice y mejore las condiciones laborales para proteger la salud de su personal.

Tabla 5. Frecuencia relativa y media aritmética de Factores de riesgos ocupacionales

Indicadores	Frecuencia relativa porcentual de las alternativas (Pi) (%)					Media
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
Seguridad en el trabajo	2,54	15,94	37,68	43,86	0,00	2,77
Ergonomía	0,00	16,03	35,50	39,13	9,24	2,58
Psicología	0,00	18,48	28,26	38,41	14,86	2,50
Higiene en el trabajo	3,53	8,42	32,61	33,97	21,47	2,39



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Tendencia de la dimensión	1,52	14,72	33,51	38,84	11,39	2,56
Media aritmética de la dimensión	2,56					
Categorización según Baremo	Poco Presente					

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la primera variable, reflejado en la tabla 6, muestra que la media aritmética de los indicadores relacionados con la dimensión Elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales es de 2,13, lo que indica una presencia deficiente según los parámetros establecidos en el baremo.

Asimismo, la dimensión Factores de riesgos ocupacionales obtuvo una media de 2,56, con indicadores como Seguridad en el Trabajo, Ergonomía, Psicosociología e Higiene, lo que también se clasifica como poco presente, dado que se encuentra en el rango de 1,80 a 2,60.

En conclusión, el promedio general de ambas dimensiones es de 2,35, lo que sugiere que la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales en la institución es, en términos generales, escasa.

Tabla 6. Media aritmética para la variable Prevención de riesgos ocupacionales

Variable	Prevención de riesgos ocupacionales								
Dimensiones	Elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales					Factores de riesgos ocupacionales			
Indicadores	Políticas de Prevención	Planificación	Implementación	Verificación	Revisión por la Dirección	Seguridad en el trabajo	Ergonomía	Psicosociología	Higiene en el trabajo
	2,55	2,2	1,9	1,8	2,14	2,77	2,6	3	2,39
$\bar{X}$ Indicador									
$\bar{X}$ Dimensión	2,13					2,56			
$\bar{X}$ Variable	2,35								
Categorización según Baremo	Poco Presente								

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, en la primera dimensión de la variable Desempeño docente, la tabla 7 muestra que el 35,35 %



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

de los encuestados seleccionó Casi Nunca como respuesta, y el 29,89 % optó por Algunas Veces. Los resultados indican que existe una falta significativa de factores que afectan a los docentes, con una media aritmética de 1,93 para el indicador Formación, categorizándolo como inadecuado. Aunque algunos docentes mencionan que aún cuando se determinan las necesidades de formación, la implementación de acciones de capacitación, especialmente en prevención de riesgos ocupacionales, es escasa.

El indicador Salud, del personal docente, refleja que el 44,20 % de los encuestados eligió Nunca, y un 36,96 % Casi Nunca, lo que indica que más del 80 % considera inadecuada la gestión de la salud en la institución. La media aritmética de 1,79 sugiere una vigilancia insuficiente sobre accidentes y enfermedades ocupacionales.

En cuanto al indicador Motivación, el 44,48 % de los docentes eligió Algunas Veces, con una media de 2,79, lo que sugiere una motivación medianamente adecuada. Sin embargo, la percepción sobre el apoyo institucional es negativa, pues muchos docentes sienten que las acciones para alcanzar los objetivos institucionales son escasas.

El indicador Compromiso muestra que el 40,49 % optó por Casi Nunca, con una media de 2,80, lo que también se considera medianamente adecuado. Aunque la mayoría cumple con su puntualidad y dedicación, hay una falta de identificación con los objetivos institucionales y un notable absentismo.

Finalmente, la media aritmética de 2,33 para la dimensión Factores asociados al propio docente indica que estos elementos son inadecuados en la institución estudiada.

Tabla 7. Frecuencia relativa y media aritmética de Factores asociados al propio docente

Indicadores	Frecuencia relativa porcentual de las alternativas (Pi) (%)					Media
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
Formación	0,00	2,54	26,09	32,97	38,41	1,93
Salud	0,00	4,71	14,13	36,96	44,20	1,79
Motivación	1,90	17,93	43,48	30,98	5,71	2,79
Compromiso	1,90	20,11	35,87	40,49	1,63	2,80
Tendencia de la dimensión	0,95	11,32	29,89	35,35	22,49	2,33
Media aritmética de la dimensión	2,33					

Categorización según Baremo	Inadecuado
-----------------------------	------------

*Fuente:* Elaboración propia.

La tabla 8 presenta los resultados de las frecuencias y medias aritméticas para la dimensión Factores asociados al entorno institucional. Se observa que el 37,92 % eligió "Casi Nunca", mientras que el 34,57 % optó por Algunas Veces. La media aritmética general es de 2,69, lo que indica que estos factores son medianamente adecuados.

Tabla 8. Frecuencia relativa y media aritmética de Factores asociados al entorno institucional

Indicadores	Frecuencia relativa porcentual de las alternativas (Pi) (%)					Media
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
Infraestructura	4,35	23,10	36,96	34,42	1,27	2,89
Materiales	2,17	13,91	33,04	43,26	7,61	2,60
Relaciones Interpersonales	3,26	12,39	33,70	36,09	14,57	2,54
Tendencia de la dimensión	3,26	16,47	34,57	37,92	7,82	2,69
Media aritmética de la dimensión	2,69					
Categorización según Baremo	Medianamente Adecuado					

*Fuente:* Elaboración propia.

Por lo tanto, el análisis de los resultados de la segunda variable, presentado en la tabla 9, revela que la media aritmética para la dimensión Factores asociados al propio docente es de 2,33, indicando que estas condiciones son inadecuadas para un desempeño óptimo en la institución de educación universitaria.

El indicador Infraestructura tiene una media de 2,69, con un 36,96 % de respuestas en Algunas Veces. Aunque los docentes consideran que los espacios son medianamente adecuados para actividades de enseñanza, identifican deficiencias en la tecnología y el mantenimiento de las instalaciones.

Respecto al indicador Materiales, el 43,26 % de los encuestados eligió Casi Nunca, con una media de 2,60. Esto indica que la disponibilidad y conservación de herramientas y equipos, como computadores y materiales de laboratorio, son insuficientes, lo que afecta la calidad educativa.

En cuanto a las Relaciones Interpersonales, el 36,09 % seleccionó Casi Nunca, y la media aritmética es de 2,54, lo que sugiere una comunicación inadecuada entre los docentes. A pesar de que se observan actitudes de respeto y cooperación, la participación en la toma de decisiones es limitada.

Los resultados de estos indicadores reflejan que la media aritmética de 2,69 en la dimensión Factores asociados al entorno institucional indica condiciones medianamente adecuadas. Sin embargo, es perentorio reforzar todos los aspectos del entorno institucional, incluida la infraestructura y los materiales, para mejorar el desarrollo académico.

Por otro lado, la dimensión Factores asociados al entorno institucional obtuvo una media de 2,69, lo que sugiere que estos factores, que incluyen Infraestructura, Materiales y Relaciones Interpersonales, son inadecuados, según el baremo de la tabla 3.

Estos resultados establecen que la media aritmética general de la variable Desempeño Docente es de 2,49, lo que indica que tanto las condiciones personales del docente como las del entorno educativo son inadecuadas.

Tabla 9. Media aritmética para la variable Desempeño Docente

Variable	Desempeño Docente						
Dimensiones	Factores asociados al propio docente				Factores asociados al entorno institucional		
Indicadores	Formación	Salud	Motivación	Compromiso	Infraestructura	Materiales	Relaciones Interpersonales
$\bar{X}$ Indicador	1,9	1,79	2,79	2,8	2,95	2,6	2,54
$\bar{X}$ Dimensión	2,33				2,69		
$\bar{X}$ Variable	2,51						
Categorización según Baremo	Inadecuado						

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 10 muestra los resultados de la correlación entre las variables Prevención de riesgos ocupacionales y Desempeño Docente en la institución de educación universitaria objeto de estudio. Se utilizó el coeficiente de correlación de *Spearman* ( $\rho$ ) para medir la relación entre estas dos variables continuas de escala ordinal,



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

mediante el software estadístico SPSS para la muestra  $N = 92$ . El coeficiente obtenido fue de  $\rho = 0,817$ , con un nivel de significancia bilateral de 0,01.

Tabla 10. Cálculo de la correlación de *Spearman*

Correlaciones				
			PRO	DD
<i>Rho de Spearman</i>	PRO	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	DD	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Notas: PRO: Prevención de riesgos ocupacionales; DD: Desempeño docente

*Fuente:* Elaboración propia.

Este resultado indica una correlación positiva alta, lo que sugiere que una gestión efectiva de la prevención de riesgos ocupacionales influye significativamente en el desempeño de los docentes, y viceversa. Por lo tanto, al mejorar esta gestión, se espera un impacto positivo en el rendimiento docente dentro de la institución.

## Discusión

Los hallazgos indican que la dimensión Elementos de la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales tiene una media aritmética de 2,13, clasificándose como "Poco Presente". Este resultado es alarmante, ya que el 44,29 % de los encuestados indicó que las políticas preventivas se aplican "Casi Nunca". La falta de divulgación y compromiso en la implementación de políticas de prevención refleja una deficiencia en la comunicación institucional, lo cual es fundamental para crear un entorno laboral seguro. La planificación y la verificación de estas políticas también mostraron resultados preocupantes, con un 51,45 y 44,57 % de los encuestados seleccionando "Casi Nunca", respectivamente. Esto sugiere una ausencia de seguimiento y



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

acciones correctivas, lo que puede poner en riesgo el bienestar de los docentes y, por ende, afectar su desempeño.

En cuanto a los Factores de riesgos ocupacionales, la media aritmética fue de 2,56, indicando que las condiciones de seguridad, ergonomía, psicología e higiene son "Poco Presentes". La alta proporción de respuestas "Casi Nunca" en indicadores como seguridad en el trabajo (43,86 %) y ergonomía (39,13 %) resalta la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales.<sup>(3,18)</sup> La falta de instalaciones seguras y adecuadas no solo afecta la salud física de los docentes,<sup>(13)</sup> sino que también puede influir negativamente en su motivación y satisfacción laboral, elementos críticos para un desempeño docente efectivo.<sup>(43)</sup>

El análisis de la variable Desempeño docente revela que tanto los factores asociados al propio docente como los del entorno institucional son inadecuados, exacerbando las deficiencias en la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales. La media aritmética de 2,49 indica que las condiciones personales, como la formación y la salud, son deficientes, lo que se traduce en un bajo rendimiento. En particular, el indicador de formación mostró una media de 1,93, lo que sugiere que los docentes carecen de la capacitación necesaria para abordar eficazmente las demandas de su trabajo, especialmente en materia de prevención de riesgos. Además, se observa que no existen esfuerzos para fomentar un clima adecuado de cooperación entre los docentes para el desarrollo de las actividades de enseñanza, lo que limita la colaboración y el intercambio de buenas prácticas, elementos esenciales para un entorno educativo dinámico y colaborativo.<sup>(21)</sup>

La falta de promoción de la preservación de la salud de los docentes, en función de los riesgos ocupacionales presentes en su área de trabajo, contribuye a un aumento en el estrés y la insatisfacción laboral. Esto se traduce en una creciente intención de abandono entre los docentes, quienes cada vez más manifiestan su desinterés por permanecer en la institución.<sup>(43)</sup> Esta situación se ve agravada por el hecho de que, en muchas ocasiones, no se toma en cuenta la voz de los docentes al momento de tomar decisiones relacionadas con la institución y con la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales. Este desdén por la opinión del personal no solo incrementa la sensación de desmotivación, sino que también incide en el aumento de insatisfacción, lo que puede menoscabar el arraigo institucional, afectando tanto la calidad de la enseñanza como el bienestar de los docentes.

Las condiciones deficientes en el ambiente de trabajo aumentan la propensión a riesgos psicosociales en los docentes universitarios, siendo el estrés, el síndrome de *burnout* y el *mobbing* algunos de los más prevalentes.<sup>(19)</sup> Estos factores no solo afectan la salud mental y física de los docentes, sino que también impactan directamente en su desempeño y en la calidad de la enseñanza. La implementación de estrategias específicas que aborden el estrés y el síndrome de *burnout*, como parte de un programa de gestión de riesgos ocupacionales, puede contribuir a crear un entorno laboral más saludable y positivo, lo cual a su vez fomentaría un mayor compromiso y satisfacción laboral entre los docentes.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

La correlación alta y significativa ( $\rho = 0,817$ ) entre la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales y el desempeño docente sugiere que mejorar la gestión de riesgos podría tener un impacto positivo en la calidad educativa. Esto implica que la institución debería priorizar la implementación de políticas efectivas de prevención y formación continua para los docentes. Al fortalecer estos aspectos, no solo se mejorará el bienestar de los educadores, sino que también se elevará la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. El resultado de la correlación confirma la hipótesis que cuanto menor es la satisfacción laboral, mayor es la intención de cambiar de profesión.<sup>(43,44)</sup>

Las deficiencias en iluminación, ventilación y mobiliario incómodo afectan la salud y el desempeño del personal docente, lo que resalta la importancia de crear un entorno de trabajo ergonómico adecuado. Estos hallazgos respaldan la necesidad de integrar la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales en la estructura organizacional para mejorar el desempeño y cumplir con los objetivos estratégicos y normativas vigentes.

Esto plantea la necesidad de un compromiso más firme por parte de la dirección para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, alineándose con los postulados de la Organización Internacional del Trabajo sobre liderazgo y responsabilidad en la prevención. También es crucial implementar estrategias que fortalezcan la formación docente, preserven su salud y fomenten un mayor compromiso para alcanzar los objetivos institucionales.

En conclusión, los resultados de esta investigación evidencian la necesidad de un compromiso institucional más firme con la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales. Mejorar estas condiciones es esencial no solo para proteger la salud y el bienestar de los docentes, sino también para optimizar su desempeño académico. Se sugiere que la universidad implemente políticas y prácticas que fortalezcan la formación docente y garanticen entornos laborales seguros y saludables, en línea con los estándares internacionales de seguridad y salud en el trabajo, cuyos esfuerzos en mejorar los elementos de la prevención de riesgos ocupacionales contribuirán a mejorar el desempeño docente y por ende reducir la movilidad docente.

## Conclusiones

El análisis de los resultados de esta investigación revela un bajo nivel en la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales y en el desempeño docente en la institución estudiada, según la percepción de los docentes encuestados. Esto subraya la necesidad de implementar mejoras en ambos aspectos.

Las universidades, como pilares de la sociedad, requieren un modelo de gestión que integre políticas y procedimientos enfocados en la prevención de riesgos. Estas medidas deben adaptarse al contexto social y cultural de cada institución, abordando los desafíos presentes y estableciendo orientaciones para mejorar la calidad educativa.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Este análisis busca propiciar que los directores y gerentes establezcan e implementen acciones concretas para optimizar tanto el desempeño docente como la gestión de la prevención de riesgos. Se debe prestar especial atención a las deficiencias señaladas por los docentes, con un enfoque en mejorar las condiciones en los espacios de enseñanza y asegurar recursos adecuados.

Finalmente, es esencial revisar las políticas de prevención, fomentar la comunicación sobre riesgos ocupacionales y establecer un ambiente de trabajo más seguro que contribuya a la efectividad de la enseñanza y al bienestar de la comunidad educativa.

## Recomendaciones

Para fortalecer la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales, es fundamental llevar a cabo una revisión exhaustiva y documentación clara de las políticas existentes. Esta revisión debe ir acompañada de un esfuerzo para divulgar esta información a todo el personal, asegurando que cada miembro de la comunidad educativa esté informado y comprometido con las prácticas de prevención. Integrar actividades de prevención dentro de la planificación estratégica de la institución permitirá abordar de manera proactiva los riesgos potenciales, mientras que la formación continua en riesgos ocupacionales contribuirá a que los docentes se sientan capacitados para manejar situaciones de riesgo adecuadamente.

Además, se recomienda la conformación de un comité de seguridad y salud en el trabajo. Este comité debe servir como un espacio para facilitar la comunicación y el intercambio de ideas sobre la implementación de políticas efectivas. La participación activa de docentes y personal administrativo en este comité fomentará un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida en la gestión de la seguridad. Realizar inspecciones de seguridad de manera regular es crucial para evaluar las condiciones de las instalaciones y detectar áreas que requieran atención inmediata. Fomentar la cooperación entre docentes también es esencial, ya que el trabajo en equipo puede generar un ambiente de apoyo mutuo en la identificación y mitigación de riesgos.

También es vital incluir formación específica en prevención de riesgos ocupacionales en los programas de desarrollo profesional. Además, llevar un control estadístico de accidentes permitirá no solo identificar tendencias, sino también evaluar la efectividad de las medidas implementadas. Asimismo, realizar evaluaciones periódicas sobre los accidentes reportados contribuirá a una comprensión más profunda de las causas subyacentes, facilitando la implementación de medidas correctivas adecuadas.

Por otro lado, es indispensable mejorar la infraestructura y los materiales necesarios para un entorno de enseñanza eficaz. Mantener espacios de enseñanza adecuados y optimizar los servicios tecnológicos son acciones que contribuirán significativamente a la calidad educativa. Dotar a los docentes con los materiales necesarios no solo facilitará su labor, sino que también les permitirá ofrecer una educación con mayor calidad a los estudiantes.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Establecer un programa de mantenimiento efectivo garantizará que las instalaciones se mantengan en condiciones óptimas, lo que es esencial para un ambiente de aprendizaje seguro y productivo. Por último, llevar a cabo auditorías regulares de evaluación del cumplimiento de estas medidas no solo asegurará la implementación efectiva de las recomendaciones, sino que también permitirá realizar ajustes continuos que mejoren la calidad educativa y la seguridad en la institución.

## Referencias bibliográficas

1. Rolando N. Riesgos psicosociales laborales y su relación con el síndrome de burnout en trabajadores de la educación del nivel secundario. Rev cuban salud trabajo. 2024 [acceso 10/03/2025];25:e482. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/482>
2. Medina Macías A. Metodología para el diagnóstico de la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. Rev cuban salud trabajo. 2025 [acceso 10/03/2025];26:e921. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/921>
3. Realpe-Bolaños KR. Estudio correlacional sobre los Siniestros Laborales y las Funciones Académicas en las instituciones de Educación Superior Ecuatorianas. FIPCAEC. 2021 [acceso 10/03/2025];6(1):910-22. Disponible en: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/380>
4. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Unidad de Medicina del Trabajo. Gobierno de Chile. 2023 [acceso 12/03/2025]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/601/w3-article-776.html#:~:text=Unidad%20de%20Medicina%20del%20Trabajo>
5. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Prevención de riesgos ocupacionales. Santiago: ACHS; [acceso 12/03/2025]. Disponible en: <https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/centro-de-fichas/trabajadores/prevencion-de-riesgos-ocupacionales.pdf>
6. Universidad de Málaga. Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Málaga: Universidad de Málaga. 2021 [acceso 15/03/2025]. Disponible en: <https://www.uma.es/departments/subjects/titulation/52078/5026/>
7. Hutwalker A, Binder A. Occupational safety and health and its consideration in higher education. Glueckauf Mining Reporter. 2021 [acceso 12/03/2025];157(2):175. Disponible en: <https://mining-report.de/english/occupational-safety-and-health-and-its-consideration-in-higher-education>
8. Gaete Silva A, Castro Navarrete M, Pino Conejeros F, Mansilla Devia D. Abandono de la profesión docente en Chile: motivos para irse del aula y condiciones para volver. Estud. pedagóg. 2017;43(1):123-38. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100008>
9. Ávalos B. La inserción profesional de los docentes. Profesorado. Rev Currículum Form. 2009 [acceso



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- 11/03/2025];13(1):43-59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711733004>
10. MacBeath J. The future of the teaching profession: a summary of issues from the 2012 Cambridge seminar. Cambridge: University of Cambridge; 2013 [acceso 12/03/2025]. Disponible en: [https://www.educ.cam.ac.uk/networks/lfl/about/events/pastlflsupperseminars/PDFs/MacBeath,J\\_summary\\_FTP\\_2012.pdf](https://www.educ.cam.ac.uk/networks/lfl/about/events/pastlflsupperseminars/PDFs/MacBeath,J_summary_FTP_2012.pdf)
11. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teach Teach Educ.* 2011;27(6):1029-38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
12. Avalos B, Valenzuela J. Education for all and attrition/retention of new teachers: A trajectory study in Chile. Santiago, Chile: Universidad de Chile. 2016 [acceso 09/03/2025]. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/141592>
13. Díaz Sacco A, López González D, Salas Aguayo M, Carrasco Ogaz D. Movilidad de profesores chilenos: Influencia de variables demográficas, características del establecimiento escolar y condiciones laborales. *PE.* 2021;43(172):42-59. DOI: <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2021.172>
14. Cacho León S, Jaramillo Vera CA, Muñoz González DDJ, Negrete Muñoz AI, Soriano Díaz CA, Villalpando León DM, *et al.* Deserción Docente antes y durante la pandemia. *JC.* 2022 [acceso 12/03/2025];16:1-10. Disponible en: <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3749>
15. Vicente de Vera García MI, Gabari I. Pedagogical leadership in high school: contributions from the assessment of burnout - resilience in teachers. *Int J Educ Leaders Manag.* 2019;7(1):104. DOI: <https://doi.org/10.17583/ijelm.2019.3519>
16. Orrego-Tapia V. Rotación y deserción docente en Chile: ¿por qué es importante y cómo prevenirla y/o mitigarla? *Rev Estud Exp Educ.* 2023;22(50):267-81. DOI: <https://doi.org/10.21703/rexe.v22i50.1395>
17. Elacqua, G, Soares, S, Marotta, L, Martínez, M, Montalva, V, Westh Olsen, AS, y Méndez, C. El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y las políticas para enfrentarlo. 2020. DOI: <https://doi.org/10.18235/0002224>
18. Álvarez Luna A, Delgado López DA, Luna Báez AA, Calva Herrera LA. Riesgos ergonómicos en la salud de los docentes universitarios en el teletrabajo. *UNESUM-Ciencias.* 2025;9(1):61-73. DOI: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v9.n1.2025.61-73>
19. Carranco Madrid S, Pando Moreno M, Aranda Beltrán C. Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO.* 2020 [acceso 11/03/2025];4(1):316-31. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/download/811/1322?inline=1>
20. Soto R, Muñoz J, Orellana E. Riesgos ocupacionales en docentes de la Universidad Nacional Del



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- Centro del Perú. Rev Nueva Acción Crítica. 2023 [acceso 12/03/2025];7(1). Disponible en:  
<https://celats.org/publicaciones/revista-nueva-accion-critica-7/riesgos-ocupacionales-en-docentes-de-la-universidad-nacional-del-centro-del-peru/>
21. Pilligua C, Arteaga UF. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuad Latinoam Admin. 2019 [acceso 11/03/2025];15(28):1-14. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
  22. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6a ed. México: McGraw Hill; 2016. (Archivo digital)
  23. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. 2023. DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
  24. García-González JR, Sánchez-Sánchez PA. Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. Inf Tecnol. 2020;31(6). DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
  25. Arias F. El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6. ed. Caracas: Editorial Episteme; 2012. (Archivo digital)
  26. Bavaresco de Prieto A. Proceso Metodológico en la Investigación (cómo hacer un diseño de investigación). 6. ed. Imprenta Internacional CA, Maracaibo-Zulia; 2013. (Archivo digital)
  27. Gómez Chipana E. Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. Rev Univ y Soc. 2020 [acceso 11/03/2025];12(6):487-83. Disponible en: <https://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
  28. Hernández R, Méndez S, Mendoza CP, Cuevas A. Fundamentos de investigación. 5. ed. México, D.F.: McGraw-Hill. 2017 [acceso 11/03/2025];12(6):1-10. Disponible en: <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0035.pdf>
  29. Reyes, E. Metodología de la Investigación Científica. Publishing Services Consortium, LLC Editores. 2022 [acceso 18/03/2025]. Disponible en: [https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_99084](https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_99084)
  30. De la Lama Zubirán P, De la Lama Zubirán MA, De la Lama García A. Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. Horizont Ciencia. 2022 [acceso 11/03/2025];12(22):189-202. Disponible en: [https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/#:~:text=%5B1%5D%20%E2%80%9CLas%20t%C3%A9cnicas%20de,%E2%80%9D%20\(Concepto%2C%202021\).&text=Paula%20de%20la%2](https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/#:~:text=%5B1%5D%20%E2%80%9CLas%20t%C3%A9cnicas%20de,%E2%80%9D%20(Concepto%2C%202021).&text=Paula%20de%20la%2)



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

[OLama%20Zubir%C3%A1n%2C%20Dra.,Universidad%20Nacional%20Aut%C3%B3noma%20de%20M%C3%A9xico.](#)

31. Corbetta P. Metodología y técnicas de investigación social. 1. ed. Madrid: McGraw-Hill España. 2023 [acceso 12/03/2025]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/bibliouvmtitulos/229814>
32. Mejía Mejía E. Técnicas e instrumentos de investigación. 1. ed. Lima: Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación, UNMSM. 2005. (Archivo digital)
33. Bracho Cordero EJ. Gestión de la prevención de riesgos laborales y desempeño docente en instituciones de educación universitaria. Maracaibo: Universidad Rafael Beloso Chacín. 2012 [acceso 12/03/2025]. Disponible en: <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0093127/intro.pdf>
34. Vidal Díaz de Rada J. Análisis de datos de encuestas: desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS. Barcelona: Editorial UOC. SL. 2009 [acceso 12/03/2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=612447>
35. Arndt S, Turvey C, Andreasen NC. Correlating and predicting psychiatric symptom ratings: Spearman's  $r$  versus Kendall's tau correlation. J Psychiatr Res. 1999;33(2):97-104. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0022-3956\(98\)90046-2](https://doi.org/10.1016/S0022-3956(98)90046-2)
36. Fredricks GA, Nelsen RB. On the relationship between Spearman's rho and Kendall's tau for pairs of continuous random variables. J Stat Plan Inference. 2007;137(7):2143-50. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jspi.2006.06.045>
37. Ortiz Pinilla J, Ortiz Rico AF. ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables?. RevComEst. 2021 [acceso 15/03/2025];14(1):53-6. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/view/6769>
38. Hazra A, Gogtay N. Biostatistics Series Module 6: Correlation and Linear Regression. Indian J Dermatol. 2016;61(6):593-601. DOI: <https://doi.org/10.4103/0019-5154.193662>
39. Galarza Ramírez CM, Saltos Nevárez LE, Guijarro Intriago RV. Metodología de la investigación educacional en el contexto de la enseñanza superior. 1. ed. Santiago: Editorial Tecnocientífica Americana. 2024 [acceso 15/03/2025]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/bibliouvmtitulos/249554>
40. Otzen T, Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol. 2017;35(1):227-32. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
41. Ronquillo Murrieta V, Castro Ortiz ML, Castro Mora JP, coordinadores. Metodología de la investigación educacional. 1. ed. Santiago: Editorial Tecnocientífica Americana. 2024 [acceso 13/03/2025]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/bibliouvmtitulos/253751>
42. Torres M, Paz K. Tamaño de una muestra para una investigación de mercado. Facultad de Ingeniería - Universidad Rafael Landívar. Boletín Electrónico No. 02. [acceso 15/03/2025]. Disponible en:



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-los-andes-venezuela/estadistica/muestreo/37828010>

43. Carlotto MS, Câmara SG. Movilidad docente: la intención de abandonar la profesión y la institución entre profesores universitarios brasileños. Rev cuban salud trabajo. 2024 [acceso 16/03/2025];25(2):e514. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/514>
44. Li R, Yao M. What promotes teachers' turnover intention? Evidence from a meta-analysis. Educational Research Review. 2022;37:100477. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>

## Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

## Contribución de los autores

...

*Conceptualización:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas.

*Curación de datos:* Elías José Bracho Cordero, Jenny Julissa Márquez Astorga.

*Análisis formal:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas, Nerio Luis Villasmil Pirela, Jenny Julissa Márquez Astorga.

*Investigación:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas, Nerio Luis Villasmil Pirela, Jenny Julissa Márquez Astorga.

*Metodología:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas.

*Administración de proyecto:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas.

*Supervisión:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas, Nerio Luis Villasmil Pirela, Jenny Julissa Márquez Astorga.

*Validación:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas, Nerio Luis Villasmil Pirela, Jenny Julissa Márquez Astorga.

*Redacción del borrador original:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas.

*Redacción, revisión, y edición:* Elías José Bracho Cordero, María Gabriela Alburjas, Nerio Luis Villasmil Pirela, Jenny Julissa Márquez Astorga.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)